

Ecett NEWSLETTER
n°13 Juin 2015

www.ecett.eu

Editorial

Le paradoxe du succès et de la précarité

Georges van der Straten, Présedent d'Ecett-Networks

Notre partenaire Phoenix-Futures a présenté Ecett dans deux concours prestigieux, à Londres : le « Training Journal» (2013) et le « Peer Awards for Excellence »(2014). Ecett a gagné la Médaille d'Argent au « Training Journal » et deux premiers prix au concours du "Peer Awards for Excellence".

En dix ans, plus de 2.000 personnes ont travaillé à la mise au point et à l'évaluation du réseau Ecett et de la méthode MECETT. Plus de 600 professionnels des secteurs « addictions » et « travail social » ont participé à des échanges européens de bonnes pratiques. Le taux d'objectifs pédagogiques atteints est de 87% et le taux de satisfaction est de 97%. L'Union Européenne a joué un grand rôle dans le développement de Ecett en investissant un total de 1.000.000€, entre 2006 et 2013, dans deux projets Leonardo da Vinci et un projet FSE-Convergence. Depuis 2013, le réseau Ecett continue à vivre grâce à des dons, au bénévolat des partenaires et à des bourses Mobility accordées à certains partenaires.

Malgré ces succès et cette reconnaissance internationale, la survie du réseau Ecett (et de la méthode MECETT) est encore menacée. C'est le paradoxe du succès et de la précarité... Les préoccupations financières actuelles de Ecett posent la question de la viabilité du service central de Ecett en 2016. Des solutions doivent être trouvées en 2015 pour sortir de cette période d'incertitude, pour consolider Ecett et pour développer à long terme le réseau et la méthode Ecett. Toutes les idées de solution sont les bienvenues!



Dans cette édition:

Echanges de "bonnes pratiques" (BP)

Quatre exemples... *(suite pp. 2 & 5)*

Belgique: Jeu de piste "Les maîtres de la cité"

(bonne pratique auto rapportée)

Lieu de BP: Mentor-Escale (voir présentation page 3)
Ville: Bruxelles
Auteur: Michael Damman
Groupe cible : mineurs étrangers non accompagnés
Description : Le groupe des jeunes est divisé en plusieurs petits groupes de 3 à 5 personnes. Chacun reçoit un rôle. Chaque groupe reçoit une 20aine d'énigmes et doit utiliser ses connaissances Internet pour trouver les réponses. Les réponses sont des destinations possibles pour le jeu de piste qui va suivre. Chaque équipe tire au sort un point de départ célèbre de Bruxelles où elle doit de se rendre. Ensuite, l'idée est de construire un parcours qui devra être accompli en étant de retour chez Mentor avant 17h.Sur chaque site, des défis mobilisent les équipes qui doivent s'adresser au personnel de l'organisme visité et réfléchir. En chemin, il faut être observateur, prendre des séries de photos qui rapportent des points supplémentaires (5 banques, 5 bureaux de police, 5 hôpitaux, etc.). Une fois de retour, grâce aux documents remplis et aux photos rapportées, l'arbitre additionne les points obtenus. Les équipes reçoivent des titres en fonction des points obtenus: Amateurs, Aventuriers, Experts ou Maîtres... de la Cité.



Mentor-Escale
la maison et les jeunes

Echanges de bonnes pratiques *(suite)*

Grèce: Groupe Black Theatre

(BP auto rapportée)

Lieu de la BP: ARGO
Ville: Thessalonique
Auteur: Nicki Panou
Groupe cible: ex-usagers de drogues dans un processus thérapeutique.
Description: Nous utilisons la technique du "théâtre noir" combinée avec la technique des «marionnettes». Le groupe a lieu une fois par semaine, il compte 8 à 12 membres et dure 2 heures.
Ce groupe se réunit plusieurs fois avant le spectacle. Deux coordinateurs travaillent ensemble pour préparer le groupe, afin d'encourager les membres à prendre des décisions rapides. Les coordonnateurs participent au sein du groupe, sans hésiter à s'exposer et à s'exprimer, ils remarquent la dynamique et l'implication émotionnelle des membres du groupe.

Le Black Théâtre, comme nous l'utilisons dans le traitement, est une forme non verbale d'expression et de communication, utilisant le corps.



Le Black Théâtre d'Argo

Chaque groupe de Black Théâtre est un «voyage» qui commence par le renforcement des liens entre les membres et s'achève par le spectacle. Ce «voyage» se déroule en 6 parties:

1°: souder les membres en mettant l'accent sur le travail d'équipe, mieux se connaître afin de pouvoir faire confiance les uns aux autres et de coopérer pour atteindre l'objectif commun. On recourt à des jeux et exercices qui utilisent le corps par le pantomime et l'improvisation (stygmiotypo théâtral).

2°: Création du scénario par les membres. L'histoire se crée en partant d'un thème de musique, des techniques de remue-méninges, la narration d'équipe, un poème ou une image.

3°: Dans cette partie les membres doivent choisir la structure de l'histoire. Ils décident aussi de la musique ou de techniques théâtrales pour faire le lien dans l'histoire: la narration, la pantomime, le théâtre d'ombres, des films, etc.

4° : Animation des marionnettes. Les membres donnent vie à la marionnette, sa personnalité et son caractère, à travers leur propre énergie, leurs sentiments et l'expérience personnelle.

5° : Le spectacle a lieu devant un public et ils communiquent avec les participants, ce qui est le but final.

6° : L'évaluation de l'ensemble du «voyage». Les membres expriment leurs sentiments sur l'ensemble du processus grâce à des discussions et des questionnaires, ils expriment leurs difficultés, ce qu'ils aimaient le plus, et ce qu'ils en retiennent aujourd'hui?

Le Black Théâtre, comme



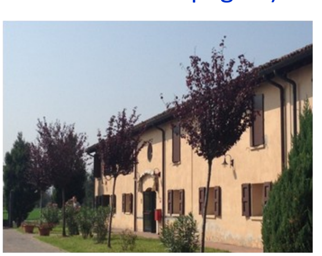
nous l'utilisons dans le traitement, est une forme d'expression et de communication non verbale, utilisant le corps. Comme le corps a son propre vécu et ses émotions, cela aide les membres à prendre conscience de leur vécu profond et de leur façon de communiquer avec les autres. En outre, ils améliorent et explorent de nouveaux mouvements du corps sans craindre de trop s'exposer.

(plus de détails, voir plate-forme Ecett via www.ecett.eu)

Italie: Etre clair concernant les patients à double diagnostic

Lieu de BP: COD , Ceis.
Ville: Modène.
Auteur: Marcel Magits
Groupe cible: Personnes à double diagnostic (toxicomanie + maladie mentale)
Description : cette bonne pratique vise à dire les choses clairement au groupe et aux patients.
Au COD, tout le groupe est au courant de qui a une maladie psychiatrique ou non. C'est clair pour tous et le règlement de la communauté stipule que toute personne souffrant de double diagnostic ne participera pas à certains « groupes de parole» trop émotionnels. Toute personne au sein de la communauté sait donc à quel groupe chacun participe et sait que cela n'est pas figé...... Il est donc important de bien identifier les personnes à double diagnostic avant leur admission et de bien définir deux groupes distincts car...

Suite en page 5)



Bienvenue dans le résau Ecett

Nouveaux partenaires

Mentor-Escale ONG

Mentor accompagne des jeunes réfugiés et des Mineurs Etrangers Non Accompagnés (MENA) dans leur parcours vers l'autonomie, le bien-être et l'intégration. Mission : aider les jeunes à:

-Se protéger contre les injustices, les violences et les dangers auxquels ils sont exposés.
-Avoir accès aux soins de santé et à des loisirs adéquats.
-Bien gérer l'aide sociale qui leur est accordée.
-Suivre une scolarité ou une formation de qualité.
-Créer ou renforcer leur réseau social et culturel en Belgique.
-Etre conscients de leurs droits et devoirs de citoyen.
-Vivre en appartement autonome de façon responsable et décente.
-Bien préparer leur avenir.

Deux axes de travail:

1. Accompagnement individuel et personnalisé:
L'assistant social de Mentor-Escale accompagne les jeunes et leur explique les démarches à réaliser, il les soutient et, si nécessaire, les accompagne dans leurs rencontres avec des intervenants: avocat, propriétaire, instances du CPAS, service Tracing de la Croix-Rouge, etc.
Même s'il est plus aisé de faire les choses à la place du jeune, nous veillons à ce qu'il soit acteur des démarches entreprises.

2. Approche communautaire et travail éducatif de groupe.

4actions communautaires :
-Animation d'un espace d'accueil.
-Organisation d'ateliers sportifs, culturels ou informatifs;
-Excursions et séjours résidentiels.
-Rencontres culturelles, sportives et éducatives .

Cinq buts :
-Rompre l'isolement du jeune.
-Assurer une prévention efficace.
-Permettre aux jeunes l'acquisition de savoirs et de pratiques utiles à leur (ré) insertion sociale.
-Renforcer les racines culturelles du jeune.
-Aider les jeunes à devenir acteurs dans la société.

Voir aussi:
www.mentorescale.be



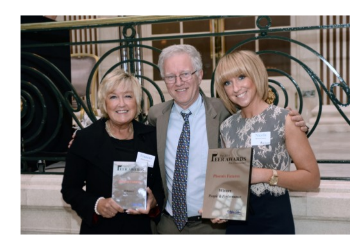
Mentor-Escale ateliers créatifs

Bilan de Ecett en 2014

Deux événements ont marqué l'année 2014 :

Deux premiers prix reçus au concours du « Peer Awards for Excellence » à Londres.

Ces deux prix confirment le caractère innovant, inspirant, exceptionnel et l'impact de la méthode Ecett sur le développement du personnel et sur l'amélioration des pratiques (voir newsletter n° 12 sur www.ecett.eu).





Le premier « Ecett Event » international.

L'Evénement Ecett organisé en juin 2014, en Belgique, a réuni une centaine de stagiaires et des confrères provenant de neuf pays (Belgique, France, Espagne, Grande Bretagne, Bulgarie, Italie, Grèce, Pologne et République Tchèque).

Les stagiaires belges et européens ont partagé les bonnes pratiques qu'ils avaient ramenées de leur stage Ecett à l'étranger. Chaque atelier accueillait une dizaine d'observateurs qui pouvaient poser des questions aux stagiaires. Les animateurs des ateliers ont évalué chaque orateur (auteur de bonne pratique) sur les compétences suivantes :

· Etre capable de rédiger une bonne pratique validée par Ecett
· Présenter oralement la bonne pratique, sa plus-value et les conditions de transfert.
· Faire le bilan du stage et des perspectives d'impact Concret de leur BP au travail.
· Répondre aux questions et écouter les feedbacks des autres participants.
· Poser des questions aux autres participants .

A la fin des ateliers, un jury international a délivré des Certificats Ecett de niveau B aux 15 auteurs des bonnes pratiques.

Plus il y a de soutien européen, plus il y a de stages.

Bilan de Ecett en 2014 *(suite de la page 3)*

Ceis-Formazione et Ecett-Networks ont élaboré ensemble une nouvelle plate-forme e-learning, appelée « Training File Ecett».

accès via www.ecett.eu

Bilan des stages Ecett en 2014 :

Bénéficiaires : des intervenants en addiction, en prévention et en travail social.

12 pays ont participé aux échanges: Belgique, France, Espagne, Italie, Grèce, Bulgarie, Luxembourg, Bosnie, Rép. Tchèque, Grande Bretagne, Liban, Canada.

30 organisations ont envoyé des stagiaires à l'étranger.

89 stages ont été réalisés, dont 45 stages de 2 jours et 44 stages de 5 à 10 jours.

53 Bonnes pratiques ajoutées à la base de données.

1 organisation partenaire a reçu des bourses Mobility de l'UE : Coolmine House, Dublin.

2

Evaluation par les stagiaires

(résultats sur 241 stagiaires entre 2010 et 2014)



- 87% des objectifs fixés par les stagiaires ont été atteints.
- 85% envisagent des développements concrets dans leur travail après leur retour de stage.
- 92% des stagiaires ont retiré de ce stage plus de bénéfices que prévu.
- 97% des stagiaires trouvent, globalement, que leur stage Ecett est une expérience positive.

Rôle clé de l'Europe:

En dix ans, les projets Leonardo da Vinci (Ecett-Pilot en 2006-2008, Ecett-Transfert de l'Innovation en 2009-2011 et FSE Convergence 2009-2013) ainsi que les bourses Mobility ont permis une forte progression des stages.

Actualités

Coolmine House est de retour !

La communauté thérapeutique irlandaise Coolmine House fut un des premiers partenaires de Ecett, en 2006. En 2014, le helpdesk de Coolmine est redevenu actif. Depuis 2013, ils ont accueilli de nombreux stagiaires belges et anglais et ils ont obtenu 9 bourses Mobility (Erasmus-Plus) pour envoyer des stagiaires irlandais dans le réseau Ecett.



Coolmine Lodge à Dublin

Prenez connaissance des bonnes pratiques de Coolmine sur la plate-forme Ecett (via www.ecett.eu)

http://5.249.157.123/ecett_moodle_n/mod/data/view.php?d=58&rid=1283&filter=1
http://5.249.157.123/ecett_moodle_n/mod/data/view.php?d=58&rid=1286&filter=1

Nouvelle plate-forme Ecett :

En 2014, Ceis-Formazione et Ecett-Networks ont élaboré ensemble une nouvelle plate-forme e-learning, appelée « Training File Ecett». Cette plate-forme est plus simple à utiliser pour les stagiaires et fonctionne en multilingue, c'est à dire que chaque helpdesk est invité à traduire dans sa langue les questions du « training file » (dossier de stage) et que les stagiaires des différents pays pourront répondre à des questions posées dans leur langue.

http://5.249.157.123/

Echanges de bonnes pratiques *(suite)*

(suite de la BP en page 2 "Etre clairs...")

...dans le fonctionnement de la communauté, on ne peut pas avoir les mêmes attentes envers chacun. Encore une fois, cela doit être dit pour pouvoir rester cohérent.

L'équipe définit la manière d'annoncer cela au patient et au groupe. Il faut expliquer cela au patient lors de l'entretien d'admission et bien lui expliquer le fonctionnement de la maison. Le médecin annonce cela au patient, c'est son rôle de dire au patient s'il est malade ou non...

Pour le groupe, il vaut mieux annoncer cela dès l'admission du nouveau patient dans le groupe et cela se fait lors de la réunion générale.

L'équipe convient des activités à mettre en place parallèlement aux « groupes de parole » vu que les « double diagnostic » n'y seront pas . Toute l'équipe doit en discuter tous ensemble...
Cette approche doit être intégrée dans la philosophie du centre et dans le programme du suivi des patients.

(plus de détails sur la plate-forme Ecett

France
Travail social et police de proximité

Lieu: **CHAPSA, Paris**

Auteur: V.incent Algrain

Groupe cible: **SDF.**

Description: Pour les travailleurs sociaux, il n'est pas simple de gérer la relation avec la police en parallèle du lien de confiance que l'on construit avec nos usagers. C'est pourquoi nous partageons cette expérience professionnelle.

« Pour les travailleurs sociaux, il n'est pas simple de gérer la relation avec la police en parallèle du lien de confiance que l'on construit avec nos usagers. »

A l'entrée du centre d'accueil CHAPSA se trouve un bureau de police et la collaboration entre police et centre d'accueil fonctionne car, en plus d'être présente sur place, la police dispose d'une brigade spécialement dédiée au travail de rue: la BAPSA (brigade d'assistance aux personnes sans abri). Ces agents font du travail de rue, ce qui leur permet d'aller à la rencontre du public sans abri et de constater leurs conditions de vie, pour ensuite les orienter au mieux vers un service compétent : le 115 (ambulances), SAMU-Social,...

Ce travail leur permet d'être vus d'une autre façon par le public, avec un aspect plus social et moins répressif mais il permet aussi au BAPSA de pouvoir recueillir lui-même des informations sur les personnes : faits de violence, vol, assuétudes diverses de communiquer cela a l'équipe éducative du centre pour mieux aider les usagers dans leur démarche de réinsertion. L'intérêt de cette façon de faire est de ne pas briser le lien de confiance que l'équipe éducative construit avec l'usager car l'équipe n'a pas besoin de communiquer des infos à la police, c'est la police qui communique vers l'équipe.

La présence d'un bureau de police à l'entrée du centre a un deuxième effet: diminution de la violence et du deal de drogues à l'entrée du CHAPSA et moins de situations de stress. Le SAMU Social de Paris fait le même travail mais avec un plus large champ d'action (soins, nourriture, couvertures, accompagnements divers).

Plus value de cette bonne pratique: cela nous permettrait de mieux travailler avec les usagers car il y aurait moins de présence de violence et drogues à notre porte et moins de situations de stress. 'est un bénéfice partagé, aussi bien pour les usagers que pour l'équipe.

Actualités (suite)

Projet EAMM :

A la demande de Ecett-Networks ONG, Ceis Formazione a introduit le projet EAMM dans le cadre Erasmus-Plus (KA2 Partenariats Stratégiques). Réponse de

Les buts principaux du projet EAMM sont :
· le renforcement des liens de partenariat au sein du réseau Ecett,
· L'intégration de crédits ECTS dans les stages Ecett de type «C» (trois stages dans trois organisations avec rédaction de trois bonnes pratiques), ce qui se fait en collaboration avec l'Université de Bologne.
· L'adaptation de la méthode d'apprentissage MECETT pour sa commercialisation au profit de la durabilité du réseau Ecett.

Plus d'information sur : http://5.249.157.123/ceisformazione/en

Témoignages de stagiaires Ecett 2014

Emma Aley

de Phoenix-Futures, Sheffield

(Grande Bretagne)

après un stage de 2 jours à Coolmine Dublin, Irlande en Mai 2014

«Ce fut une expérience fantastique, à la fois personnellement et professionnellement. Nous avons gardé le contact avec plusieurs membres de l'équipe et avons reçu beaucoup de ressources utiles par e-mail. Ils ont répondu à toutes nos questions et les utilisateurs des services nous ont bien accueillis. J'ai déjà pu mettre en œuvre, dans les services de Sheffield (Royaume-Uni), certains de mes apprentissages. J'ai commandé un « tunnel » (serre en plastique) pour démarrer, dans notre service adulte, un programme d'horticulture similaire à ce qui fonctionne en Irlande. Nos besoins ont été comblés et les résultats ont dépassé nos attentes. Je ne vois pas ce qui pourrait être amélioré".



Gaële Devlieger,

de Trempoline, Châtelet (Belgique)

après un stage de 5 jours en juin 2014 chez Kethea (Grèce)

« Ce voyage m'a avant tout permis de me resituer dans mes objectifs de travail en ayant une vision plus globale et à long-terme, tout en respectant l'étape à laquelle nous nous trouvons dans le travail avec les famille des adolescents. L'accueil était parfait! La logistique (hôtel, repas, planning contact, transport) également! »

Valérie Ska

de Mode d'Emploi Charleroi (Belgique)

Après un stage de 2 jours au CORIF, Lille France, en juillet 2014

« Ce type d'échange est véritablement ressourçant pour sortir de sa pratique de tous les jours, pour prendre du recul et ne pas rester le nez dans le guidon. Outre la remise en question évidente que procure ce type d'échange, il permet également un renforcement de l'équipe sur ses propres *pratiques professionnelles. De la part de la coordinatrice (moi), il s'agira de veiller au suivi des différents apprentissages et de la poursuite de ce type de stage. ».*



Maria Rosa Santoro

e FUNOC (Belgique)

après un stage de 2 jours chez Proyecto Hombre & Trinijove (Espagne) en Mars 2013

« La différence culturelle m'a permis de comprendre une façon de travailler totalement différente de la nôtre, avec un décalage politique, économique et climatique… Aussi j'ai pu me conforter dans mon travail, réaliser que nous avons en fin de compte tous les mêmes préoccupations et les mêmes difficultés ».



Megan Kenny

de Phoenix-Futures

(Grande Bretagne)

après un stage de 10 jours chez Dianova (Portugal)

« Nous avons été impressionnés, éclairés et récompensés par ce voyage. Je recommande de absolument cette expérience à tous nos collègues »